

**PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI KINERJA DOSEN BERBASIS WEB  
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KOMPETENSI DOSEN  
DI UNIV. INDO GLOBAL MANDIRI**

**Terttiaavini<sup>1</sup>, Rita wirya saputra<sup>2</sup>**

*Sistem Informasi, FASILKOM, UIGM, Palembang, Indonesia<sup>1\*</sup>*

*avini.saputra@yahoo.com*

*Teknik Informatika, FASILKOM, UIGM, Palembang, Indonesia<sup>2\*</sup>*

*ritasaputra@gmail.com*

**Abstract**

*The Evaluation of Lecturer Performance is a regularly procedure that runs by a High Education Institution as assesment process and follow up all of the Policy from The Quality Control Unit. The Key Performance Indicator of the lecturer at Indo Global University so far only base on lecture aspect. Meanwhile, base on to the Policy, it should be refer to the Tridharma Peguruan Tinggi activities as well. Base on to this matter born out an Idea to desgning a Lecturer Performance Evaluation Information System at UIGM with the Tridharma Peguruan Tinggi activities and Lecutrer Competancy as a key indicator web basis. The application designed as problem solving tool such as collecting data and reporting. By utility of the System Development Waterfall Method and the 360 Degree Assement Method, hopeful could be improving the Lecturer Performance Evaluation Information System. The research has resulting a describe of achievement of the lecturer competency on previous semester. It also could be come an best input for management of the university to preparing and decided a policy, planning and strategy in order to increasing the quality and competency of the lecturer at UIGM.*

**Key word**

*Sistem informasi evaluasi Kinerja Dosen, Model Waterfall, Metode 360 Degree, Aplikasi web.*

**I. PENDAHULUAN**

**I.1. Latar Belakang**

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia dan penguasaan ilmu pengetahuan.

Menurut Geonoveva dan Elisabeth Vita M (2007) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kriteria responden kinerja dosen diambil dari beberapa faktor yaitu, pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat [3].

Untuk dapat bersaing di didalam negeri maupun diluar negeri, berbagai Perguruan Tinggi berupaya agar lulusannya memiliki kompetensi

plus. Upaya peningkatan kompetensi tersebut tidak terlepas dari peran dosen sebagai tenaga pendidik. Konsekuensi dari kondisi tersebut, maka dosen juga dituntut untuk memiliki multi kompetensi.

Menurut PP RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 menjelaskan : "*pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, professional dan sosial*" [7]. Ini merupakan kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh Dosen.

Salah satu upaya Univ. IGM untuk meningkatkan kompetensi dosen melalui evaluasi kinerja dosen. Evaluasi tersebut dilaksanakan secara rutinitas setiap semester oleh bagian Lembaga Penjamin Mutu (LPM). Berdasarkan data semester genap 2012 jumlah dosen dilingkungan Univ. IGM adalah 141

dosen. Pelaksanaan kegiatan evaluasi kinerja dosen dilakukan secara bersamaan disetiap fakultas. Minimnya personil unit penjamin mutu (hanya 2 org) menyebabkan proses pengumpulan data, perhitungan data dan pembuatan laporan memerlukan waktu yang cukup lama dikarenakan perhitungan dan pembuatan laporan masih dilakukan dengan menggunakan program excel.

Kelemahan lain dari evaluasi kinerja dosen sebelumnya adalah dalam pembuatan kuesioner, indikator penilaian hanya di fokuskan pada kegiatan proses belajar mengajar saja. Padahal pengukuran kinerja dosen melalui kegiatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Selain itu dosen juga harus memiliki kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, professional dan sosial. sedangkan kompetensi inti mengacu pada kompetensi lulusan yang menjadi ciri dari lulusan dari suatu perguruan tinggi.

Liche Seniati Chairy (2005) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa evaluasi atau responden terhadap kinerja dosen dapat dilakukan dengan melibatkan mahasiswa, dosen senior, atasan dan masyarakat [9]. Konsep inilah yang menjadi acuan penilaian kinerja dosen di Univ. IGM. Kurangnya indikator responden dosen menyebabkan ketidakakuratan dalam responden kinerja dosen.

Pengembangan Sistem informasi evaluasi kinerja dosen di Univ. IGM memanfaatkan teknologi informasi berbasis *web*. Keuntungan menggunakan aplikasi *web* adalah untuk mempermudah para responden untuk memberikan responden terhadap dosen dan mempercepat proses pengumpulan dan pembuatan laporan Evaluasi Kinerja Dosen (EKD). Aplikasi *web* dapat diakses dimana saja dan kapan saja, ini memungkinkan para responden lebih objektif dan efektif dalam melakukan responden.

Sistem informasi evaluasi kinerja dosen berbasis *web* dibangun dengan menggunakan beberapa metode antara lain : Metode *SDLC*, yaitu metode yang digunakan untuk pengembangan perangkat lunak dengan menggunakan model *Waterfall*, untuk menggambarkan sistem evaluasi kinerja dosen yang diusulkan dan sistem yang berjalan, Metode *360 degree* digunakan untuk membangun evaluasi kinerja dosen dengan beberapa indikator penilaian yaitu berdasarkan tridharma perguruan tinggi, kompetensi dasar dan kompetensi inti dengan beberapa responden yaitu dosen itu sendiri, mahasiswa, Prodi, LPPM dan teman sejawat.

Dengan menggunakan beberapa metode yang disebutkan diatas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan penilaian kinerja dosen yang lebih komprehensif. Hasil dari sistem informasi evaluasi kinerja dosen ini memberikan gambaran tentang pencapaian kompetensi dosen dan juga dapat menjadi masukan bagi pimpinan perguruan tinggi sebagai dasar pengambilan keputusan dalam upaya perencanaan strategi peningkatkan kompetensi dosen di Univ IGM.

## I.2. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah

1. Mengembangkan sistem informasi evaluasi kinerja dosen yang dapat memberikan penilaian yang lebih komprehensif, yaitu penilaian dengan indikator dari tridharma perguruan tinggi, kompetensi dasar dan inti.
2. Membangun sistem informasi evaluasi kinerja dosen berbasis *web* yang lebih efektif dalam pengumpulan, pengolahan data dan pembuatan laporan.

## I.3. Manfaat

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Sebagai masukan bagi pimpinan perguruan tinggi sebagai dasar

menyusun dan menetapkan keputusan dalam upaya perencanaan strategi peningkatan kompetensi dosen dan lulusan di Univ. Indo Global Mandiri.

2. Menjadi gambaran bagi dosen atas kinerja yang telah dilakukan pada semester sebelumnya.
3. Pengembangan sistem informasi evaluasi kinerja dosen berbasis *web*, sangat membantu kegiatan unit LPM dalam memproses pengolahan data kuesioner.

## II. LANDASAN TEORI

### II.1. Pengertian Sistem Informasi

Menurut leman sistem informasi didefinisikan sebagai “*suatu sistem yang dibuat oleh manusia yang terdiri dari komponen-komponen dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan yaitu menyajikan informasi*” [5].

Sistem informasi merupakan sistem buatan manusia yang biasanya terdiri dari sekumpulan komponen baik manual ataupun berbasis komputer yang terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan dan mengelola data serta menyediakan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan sebagai pemakai informasi tersebut (Anastasia Diana & Lilis setiawati, 2011.p4) [1].

### II.2. Evaluasi Kinerja Dosen

Evaluasi prestasi Kerja menurut Utomo, Tri Widodo W adalah “*proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu*” [11]. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Sumber : ([http://www.geocities.com/mas\\_tri/sistemDP3.pdf](http://www.geocities.com/mas_tri/sistemDP3.pdf))

### II.3. Kompetensi Dosen

Menurut PP RI No. 19/2005 tentang standar Nasional Pendidikan pasal 26, pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi [7], yaitu

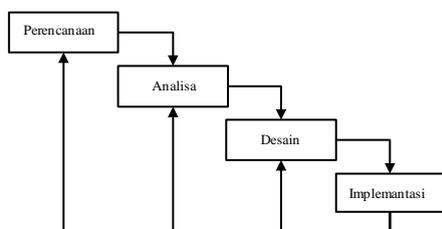
- a. Kompetensi kepribadian  
Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
- b. Kompetensi pedagogik  
Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
- c. Kompetensi professional  
Kompetensi professional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam.
- d. Kompetensi sosial  
Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

### II.4. Metode Pengembangan Sistem

Menurut Roger Pressman (2005) : *Sistems Development Life Cycle* (Siklus Hidup Pengembangan Sistem) dalam rekayasa perangkat lunak adalah proses pembuatan dan pengubahan sistem serta model dan metodologi yang digunakan untuk mengembangkan sistem tersebut [8]. Konsep ini umumnya merujuk pada sistem komputer atau sistem informasi. SDLC juga merupakan pola yang diambil untuk mengembangkan sistem perangkat lunak, yang terdiri dari beberapa tahap yaitu: analisa (*analysis*), desain (*design*), implementasi

(*implementation*), uji coba (*testing*) dan pengelolaan (*maintenance*).

Konsep SDLC mendasari berbagai jenis metodologi pengembangan perangkat lunak. Metodologi ini membentuk suatu kerangka kerja untuk perencanaan dan pengendalian pembuatan sistem informasi. Model yang digunakan dalam SDLC adalah Model *Waterfall*. Tahapan dalam model waterfall dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Sumber : Roger Pressman (2005)

**Gambar 1.** Model Waterfall

### II.5. Metode 360 Degree

Metode *360 Degree* merupakan salah satu metode responden kinerja dengan menitik beratkan pendekatan terhadap pihak yang melakukan responden. Dalam pelaksanaannya, penggunaan metode ini mengambil responden dari pihak-pihak yang berada di sekeliling karyawan yang dinilai. Upaya ini dilakukan mengingat bahwa pihak atasan tidak lagi menjadi sumber satu-satunya untuk informasi responden kinerja (Mathis dan Jackson, 2002:91) [6].

Menurut Shuler dan Youngblood (1986:253) [10], terdapat beberapa cara responden kinerja yang secara strategis dapat mengungkap kinerja bawahan secara komprehensif. Berbagai responden kinerja tersebut adalah

- a. Responden atasan  
Istilah atasan yang mengacu pada pimpinan langsung dua tingkat dari bawahan yang sedang dievaluasi.
- b. Responden diri sendiri  
Responden diri sendiri akan terasa efektif apabila dikombinasikan dengan responden lainnya. Dengan

responden ini, karyawan akan menilai dirinya sendiri dan meningkatkan peran aktif dari karyawan tersebut dalam proses responden.

- c. Responden rekan sejawat atau anggota Tim  
Responden ini dilakukan oleh karyawan yang memiliki level yang sama dengan karyawan yang sedang dinilai.
- d. Responden bawahan  
Responden oleh bawahan merupakan responden yang paling penting dan dilakukan oleh karyawan yang memiliki level lebih rendah dari level karyawan yang dinilai.

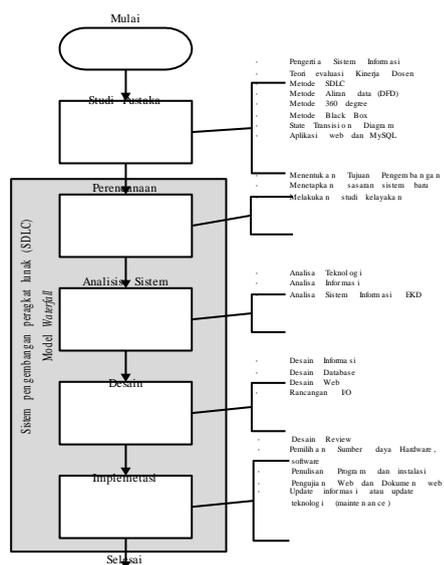
### II.6. Aplikasi web

Web merupakan salah satu sumber daya internet yang berkembang pesat. Pendistribusian informasi web dilakukan melalui pendekatan *hyperlink*, yang memungkinkan suatu teks, gambar ataupun objek yang lain menjadi acuan untuk membuka halaman-halaman yang lain. Melalui pendekatan ini, seseorang dapat memperoleh informasi dengan beranjak dari halaman ke halaman lain (Abdul kadir. 2008) [4].

## III. METODE PENELITIAN

### III.1. Kerangka pikir

Kerangka pikir yang mendasari pembuatan penelitian ini adalah



Gambar 2. Kerangka Pikir

### III.2. Tahap Perencanaan

Tahap perencanaan terdiri dari beberapa tahap yaitu menentukan tujuan penelitian, menetapkan sasaran dan melakukan studi kelayakan. Studi kelayakan dilakukan dengan menganalisa beberapa fakto yaitu:

#### 1) Menentukan tujuan pengembangan

Tujuan pengembangan merupakan perbaikan dari sistem yang sedang berjalan pada saat ini. sistem yang berjalan saat ini memiliki banyak permasalahan antara lain :

- Penyebaran kuesioner masih berbentuk kertas
- Keterbatasan jumlah personil LPM
- Pengolahan data menggunakan excel.

Oleh karena itu diharapkan sistem informasi EKD ini dapat meningkatkan *performance* (kinerja), meningkatkan kualitas dan penyebaran informasi, lebih efisien dalam pengolahan dan pembuatan laporan, hemat biaya kertas (*paperless*).

#### 2) Menetapkan sasaran sistem baru secara keseluruhan.

Sasaran pengembangan sistem informasi akan sejalan dengan tujuan penelitian ini. Sebagai sistem yang akan mendukung pencapaian tujuan institusi,

sistem yang akan dikembangkan diarahkan untuk dapat mengatasi kelemahan dari sistem lama serta untuk meraih kesempatan-kesempatan yang ada sesuai dengan strategi yang telah

### 3) Melakukan study kelayakan

Ukuran studi kelayakan mempertimbangkan beberapa aspek yaitu :

#### a. Teknologi

Teknologi yang dibutuhkan dalam membangun sistem informasi EKD sudah tersedia di UPT UIGM. UIGM memiliki web tampilan yang datanya tersimpan di dalam web server. Aplikasi EKD ini memiliki link dari web tampilan UIGM. Oleh karena itu mahasiswa dapat dengan mudah menemukan dan menggunakan aplikasi ini.

#### b. Biaya

Biaya yang dibutuhkan dalam membangun sistem EKD ini seluruhnya bersumber dari dana penelitian dosen pemula. Hal ini menjadi keuntungan bagi pihak institusi karena hasil penelitian ini bermanfaat langsung untuk membantu kegiatan LPM UIGM..

#### c. Organisasi atau operasional.

Bagi organisasi, sistem yang dikembangkan ini sangat membantu dalam meningkatkan kinerja dosen. Evaluasi kinerja dosen yang dilakukan setiap akhir semester menjadi kegiatan rutin yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas output universitas.

### III.3. Tahap Analisa Sistem

Analisa sistem dilakukan untuk menguraikan suatu sistem yang utuh kedalam komponennya, dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan, kesempatan. Analisa sistem terdiri dari beberapa tahap yaitu

#### 1) Analisa Teknologi

Teknologi yang digunakan dalam membangun EKD berbasis *web* minimal memiliki spesifikasi :

- Hardware :
- 1 bh Server
  - 1 Personal Computer
  - 1 bh Printer
  - 1 bh Modem
  - 1 bh UPS
  - Line telp
- Software :
- OS : windows 7
  - Browser : yahoo/google
  - ISP : telkom
  - Prog aplikasi : dreamweaver, PHP
  - Aplikasi server : appserv

Peralatan tersebut sudah tersedia di Lab Komputer UIGM.

## 2) Analisa Informasi

### a. Analisa sistem berjalan

#### 1. Identifikasi permasalahan

Terdapat beberapa permasalahan yang teridentifikasi pada sistem berjalan.

Permasalahan tersebut adalah

- Personil LPM yang bertugas melakukan penyebaran kuesioner kepada mahasiswa (untuk 14 program studi) hanya 1 orang.
- Pengumpulan data kuesioner dapat memakan waktu 1 bulan.
- Pengolahan data kuesioner masih menggunakan aplikasi excel. Dan proses memasukkan data kedalam tabel dilakukan secara manual.
- Waktu yang dibutuhkan untuk penyebaran kuesioner, pengumpulan dan pembuatan laporan paling cepat menghabiskan waktu 6 minggu dan terkadang sampai 2 bulan.
- Penilaian kinerja dosen hanya pada bidang pengajaran saja sehingga nilai evaluasi yang diperoleh tidak dapat mewakili nilai kinerja dosen seluruhnya. (responden berdasarkan tridharma perguruan tinggi).
- Dengan pengolahan data secara manual, membutuhkan waktu yang

lama dalam pembuatan laporan, dengan demikian maka kebijakan yang akan diambil atas hasil laporan evaluasi kinerja tersebut baru dapat diterapkan di semester berikutnya lagi.

### b. Prosedur sistem berjalan

Evaluasi kinerja dosen dilakukan setiap akhir semester. Hal ini dilakukan sebagai masukan bagi prodi untuk mengetahui kinerja dosen tersebut dalam mengajar. Dosen yang memiliki nilai kinerja tinggi akan tetap di rekomendasikan untuk mengajar pada semester berikutnya. Dosen yang memiliki nilai kinerja yang rendah akan ditinjau ulang / dipantau apabila diberi kesempatan mengajar untuk semester depan. Responden dosen hanya bidang pengajaran saja.

## 3) Analisa sistem informasi EKD

### a. Tujuan pengembangan sistem

Tujuan dari pengembangan sistem informasi EKD adalah

- Menjamin terselenggaranya kegiatan Evaluasi kegiatan Akademik Dosen dalam proses belajar mengajar pada Universitas Indo Global Mandiri yang tepat waktu.
- Sebagai umpan balik (*feedback*) bagi dosen, sebagai dasar untuk memperbaiki proses belajar mengajar untuk semester berikutnya.
- Mendorong dan membuka kesempatan seluas-luasnya bagi dosen untuk melakukan inovasi dalam bidang pendidikan.

### b. Prosedur sistem EKD

Prosedur sistem informasi EKD disesuaikan dengan pelaksanaan sistem akademik di UIGM. Usulan prosedur tersebut adalah sebagai berikut :

- Setiap awal perkuliahan LPM membuat jadwal entry kuesioner dan disosialisasikan kepada bagian-bagian yang terlibat sebagai responden (dosen, mahasiswa, Kaprodi, Lppm, teman sejawat).

- Responden melakukan entry kuesioner sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
- Khusus untuk responden mahasiswa, harus mencetak bukti tanda melakukan entry responden. Bukti tersebut digunakan sebagai syarat mengikuti UAS pada semester tersebut.
- Personil LPM melakukan verifikasi data dengan cara mengecek apakah responden : Kaprodi, LPPM, teman sejawat, sudah melakukan entry responden EKD. Bila belum maka LPM akan memberikan konfirmasi kepada responden tersebut untuk menyelesaikan respondennya.
- Bila seluruh responden telah memberikan responden, maka personil LPM mencetak laporan responden tersebut dan meminta pengesahan dari Wakil Rektor I untuk ditembuskan ke Rektor dan Dekan.

#### 4) Desain

Desain digambarkan sebagai proses multi langkah dimana representasi struktur data, struktur program, karakteristik interface dan detail prosedur disintesis dari analisa informasi. Ada beberapa hal yang di desain pada penelitian ini yaitu

##### a. Desain Informasi

###### 1. Desain User / pemakai

Responden / user dapat dirumuskan kedalam beberapa variabel penelitian. Tujuannya adalah untuk menguraikan dan mencari hubungan antar variable penelitian yang terkait atau yang saling mempengaruhi. Variabel yang didefinisikan dalam penelitian ini adalah

- 1 Variabel : Dosen  
Independen (X1)

- 2 Variabel : Mahasiswa  
Independen (X2)
- 3 Variabel : Prgram Studi  
Independen (X3)
- 4 Variabel : Teman sejawat  
Independen (X4)
- 5 Variabel : Lppm  
Independen (X5)
- 6 Variabel Control : Ketentuan  
(Z1) Tridharma PT
- 7 Variabel Control : Kompetensi  
(Z2) dasar dosen
- 8 Variabel Control : Kompetensi Inti  
(Z3) dosen
- 9 Variabel : Evaluasi Kinerja  
Dependen (Y1) Dosen

###### 2. Waktu pelaksanaan

Ditinjau dari segi pelaksanaan, perencanaan pengumpulan data dilakukan pada waktu yang berbeda. Dosen, Kaprodi, Mahasiswa, Lppm dan teman sejawat dapat melakukan evaluasi kinerja dosen pada waktu yang telah ditentukan oleh Lpm. Admin Lpm akan mengaktifkan tampilan evaluasi dan menonaktifkan tampilan evaluasi sampai batas waktu yang telah ditentukan.

###### 3. Indikator Responden

Indikator responden

Dalam penyusunan intrumen data memiliki beberapa indikator responden berdasarkan beberapa kategori yaitu :

**Tabel 1. Indikator responden EKD**

KATAGORI	INDIKATOR
<b>A. TRI DHARMA PERGURUAN TINGGI</b>	
<b>Pengajaran</b> Penilai : MHS, Dosen, Prodi	- Persiapan Awal Perkuliahan
	- Pelaksanaan Perkuliahan
	- Penilaian Akhir Perkuliahan
<b>Pendidikan</b> Penilai : Dosen, LPPM	- Pendidikan Formal
	- Pendidikan Non Formal
<b>Penelitian</b> Penilai : Dosen, LPPM	- Jurnal
	- Buku
	- Karya seni yang dipatenkan
<b>Pengabdian</b>	- Dibiayai Dikti / Institusi
<b>pd Masyarakat</b> Penilai : Dosen, LPPM	- Mandiri
<b>B. KOMPETENSI DASAR</b>	
<b>Kepribadian</b> Penilai : MHS, Prodi, Dosen, T. Sejawat	- Kepribadian yang mantap dan stabil
	- Kepribadian yang dewasa
	- Kepribadian yang arif
	- Kepribadian yang berwibawa
	- Akhlak yang mulia yang dapat menjadi teladan
<b>Pedagogik</b> Penilai : MHS, Prodi, Dosen, T. Sejawat	- Memahami Peserta didik
	- Merancang pembelajaran
	- Melaksanakan Pembelajaran
	- Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran
	- Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya
<b>Profesional</b> Penilai : MHS, Prodi, Dosen, T. Sejawat	- Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi
	- Menguasai langkah-langkah penelitian
<b>Sosial</b> Penilai : MHS, Prodi, Dosen, T. Sejawat	- Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik
	- mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga pendidik
	- Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua / wali peserta didik dan masyarakat sekitar
<b>C. KOMPETENSI INTI</b>	
Penilai : MHS, Prodi, Dosen, T. Sejawat	- Mampu mewujudkan misi
	- Mampu mengidentifikasi kompetensi
	- Mampu memberikan penelitian yang inovatif

4. Aturan skala penilaian

Ada beberapa aturan / ketentuan dalam membangun EKD yaitu

- Skala pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Linkert*. Skala responden untuk setiap alternative pilihan pada butir. Kuesioner dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Skala Pengukuran**

Nilai	Arti
1	Sangat Buruk
2	Buruk
3	Cukup
4	Baik
5	Sangat Baik

- Konversi nilai

Konversi nilai dilakukan berdasarkan pedoman perhitungan angka kredit dosen dari ketentuan dikti. Nilai konversi tersebut digunakan untuk menghitung nilai untuk validasi kuesioner.

- Pembobotan responden kuesioner

Nilai evaluasi kinerja dosen yang dinilai oleh responden memiliki bobot yang berbeda. Bobot nilai tersebut dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Pembobotan pada kategori penilaian**

Kategori penilaian	Bobot
Nilai Pengajaran	30%
Nilai Pendidikan	10%
Nilai Penelitian	20%
Nilai Pengabdian pada masyarakat	10%
Nilai Kepribadian	0,5%
Nilai Pedagogik	0,5%
Nilai Sosial	0,5%
Nilai Profesional	0,5%
Nilai Kompetensi Inti	10%

- Klasifikasi Nilai EKD dan Nilai Kejujuran

Dari nilai NKD akan disimpulkan berdasarkan klasifikasi responden yaitu

**Tabel 4. Klasifikasi Nilai EKD dan Nilai Kejujuran**

NKD	Nilai Kejujuran		
	N ≤ 50	50 > N ≤ 80	N > 80
4.3 - 5.0	B	B	A
4.4 - 4.2	E	C	B
2.6 - 3.3	E	E	C
1.9 - 2.5	E	E	D
1.0 - 1.7	E	E	D
0 - 0.9	E	E	E

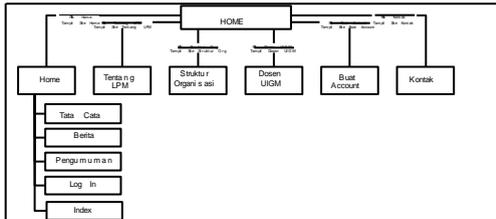
Ket :

- A : Sangat direkomendasikan
- B : Direkomendasikan
- C : Bisa Direkomendasikan

D : Perlu dipanatau dan dibimbing  
 E : Tidak direkomendasikan

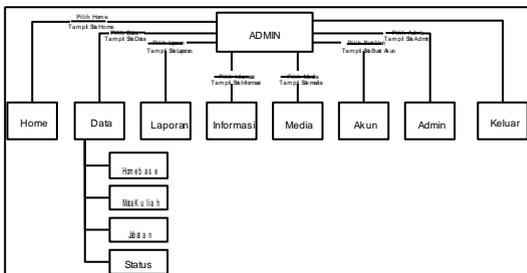
**b. Hirarki web EKD**

Hirarki content yang tersedia pada website untuk user adalah sebagai berikut



**Gambar 3.** Hirarki web User EKD

Hirarki content yang tersedia pada website untuk Admin adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.** Hirarki web admin EKD

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tahap implementasi pada sebuah sistem informasi merupakan tahap dimana sistem yang telah dirancang dan dibuat, dapat diterapkan pada sistem tersebut.

**IV.1. Antarmuka aplikasi EKD**

**1) Tampilan Home**

Tampilan home merupakan tampilan utama pada aplikasi EKD. Tampilan ini, dapat di akses oleh siapapun baik yang memiliki account ataupun tidak. Pengunjung dapat memperoleh informasi seputar kegiatan LPM UIGM. Berita dan pengumuman merupakan informasi yang terus diupdate oleh admin. Tampilan ini bertujuan untuk menyampaikan informasi yang *uptodate* bagi pengunjung. Tampilan

home dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



**Gambar 5.** Tampilan Home

**2) Antarmuka untuk Dosen**

**a. Tampilan entry mata kuliah**

Tampilan entry data mata kuliah merupakan tampilan yang digunakan untuk menambah data matakuliah yang diampuh oleh dosen. Pada tampilan ini, program akan membaca file `tblLogin` dan menampilkannya. Kemudian dilakukan penambahan field untuk matakuliah yang diampuh dosen tersebut berdasarkan jurusan dan matakuliah. Matakuliah yang dipilih dapat diedit sesuai keinginan dosen. Data tersebut disimpan pada file `tblRinci_mkd`.



**Gambar 6.** Tampilan entry data mata kuliah oleh dosen

**b. Tampilan entry kuesioner**

Tampilan kuesioner dosen merupakan tampilan yang digunakan oleh dosen untuk entry data kuesioner. Tampilan ini terdiri dari beberapa pertanyaan tentang kinerja dosen pada semester tersebut. Kuesioner terbagi atas dua katagori yakni, kategori kegiatan yang berhubungan dengan tridharma perguruan tinggi dan kegiatan yang berhubungan dengan kompetensi dosen. Jawaban kuesioner terdiri atas dua tipe yaitu bentuk isian 1-0 (satu-nol) dan option button. Untuk bentuk isian 1-0. Isian 1 (satu) berarti dosen tersebut melakukan kegiatan tersebut pada semester berjalan, dan isian 0 (nol) berarti tidak melakukan

kegiatan tersebut. Default isian adalah 0 (no). Untuk isian option button, responden harus menilai kinerja dosen berdasarkan 5 skala penilaian yang diberikan yaitu 5-sangat baik, 4-baik, 3-cukup, 2-buruk, 1-sangat buruk.

Diakhir isian kuesioner dua button yang disediakan yaitu submit dan validasi. Button submit merupakan tombol perintah untuk menyimpan data kuesioner ke file tblD. Data yang disimpan pada file tblD dapat diedit. Sedangkan Button validasi merupakan tombol perintah untuk menyimpan data pada file tblVD. Data yang telah divalidasi tidak dapat di edit kembali. Tampilan entry isian kuesioner oleh dosen adalah sebagai berikut.



Gambar 8. Tampilan entry Kuesioner oleh Dosen

### 3) Tampilan Hasil EKD per dosen

Setelah semua responden memberikan responden sampai batas waktu yang telah ditentukan, maka admin akan memverifikasi semua nilai tersebut. Ini bertujuan untuk mengecek apakah seluruh nilai dari responden sudah tervalidasi semua atau belum. Setelah data tervalidasi maka dapat dihitung nilai kuesioner dosennya (NKD). Dosen yang bersangkutan dapat melihat dengan rinci penilaian yang diberikan kepadanya per semester dan pertahun. Hasil ini dapat menjadi evaluasi diri bagi dosen itu sendiri agar mengetahui nilai kinerja yang mereka peroleh pada semester tersebut.

Tampilan ini menguraikan hasil penilaian responden dan kesimpulannya. Tampilan ini dapat menjadi evaluasi bagi dosen itu sendiri untuk melihat kekurangan maupun keberhasilan yang dilakukannya pada semester tersebut. Hasil responden ini diharapkan dapat menjadi masukan yang

baik untuk memperbaiki kinerjanya pada semester sebelumnya.

No.	KATEGORI PENILAIAN	Hasil Kuesioner					Rata-rata	Nilai
		Dosen	Mhs	Ka.prodi	LPPM	Teman		
<b>A. Tridharma Perguruan Tinggi</b>								
1.	Pendidikan	1,75		1,80			1,77	0,18
2.	Penelitian	0,67			0,67			0,13
3.	Pengabdian pada masyarakat	1,36			1,36		1,36	0,14
4.	Pengajaran	4,53	4,50	4,00			4,34	1,30
<b>B. Kompetensi Dasar</b>								
1.	Kepribadian	3,80	4,50	4,00		4,20	3,00	0,15
2.	Pedagogik	3,40	3,50	4,00		4,50	3,85	0,19
3.	Profesional	3,00	3,20	3,90		4,30	3,60	0,18
4.	Sosial	3,40	4,20	4,30		4,00	3,98	0,20
5.	Kompetensi inti	3,40	4,30	3,95		4,40	4,01	0,40
Nilai Evaluasi Kinerja Dosen								2,87
Nilai Kejujuran								98,20 %
Hasil : DAPAT DIREKOMEDASIKAN								

Gambar 8. Tampilan hasil EKD per dosen

### 4) Tampilan Laporan EKD

Laporan evaluasi kinerja dosen berisikan rekap seluruh hasil responden dosen. Laporan ini akan dicetak dan dilaporkan kepada Dekan dan wark I. Dari hasil laporan ini, dapat menjadi masukan bagi pimpinan dalam membuat kebijakan strategi pengembangan SDM dosen.

NO	NIK	NAMA	MATAKULIAH	PENILAIAN PADA TRIDARMA PT			
				Pengajaran	Pendidikan	Penelitian	Pengabdian pd Masyarakat
1	2008030013	Rita Wiryasaputra, M	Sistem Operasi/TI/4sks	0,23	0,50	0,50	0,90
2	2008030013	Rita Wiryasaputra, M	Sistem Operasi/SI/4sks	0,23	0,50	0,50	0,90
3	2003030010	Fatmayeri, S.Kom	Perogramaran C/SU/4sks	0,12	0,80	0,90	0,74
4	2003010062	Dahlia, M.Kom	SIM/SI/4sks	0,30	0,09	0,00	0,00
5	2003010062	Dahlia, M.Kom	IMK/SI/2sks	0,30	0,09	0,00	0,00
6	2001010040	terntaaivini, M.Kom	Ecommerce /SI/4sks	0,18	0,30	0,14	1,96
7	2001010040	terntaaivini, M.Kom	Metodologi Penelitian/SI/2sks	0,18	0,30	0,14	1,96
8	2001010040	terntaaivini, M.Kom	Metodologi Penelitian/TI/2sks	0,18	0,30	0,14	1,96
9	2001010040	terntaaivini, M.Kom	Metodologi Penelitian/MI/2sks	0,18	0,30	0,14	1,96

PENILAIAN PADA KOMPETENSI DASAR & INTI						NILAI EKD	NILAI KEJUJURAN	HASIL
Kepribadian	Pedagogik	Profesional	Sosial	Kompetensi Inti				
0,12	0,20	0,23	0,18	0,12	2,98	96,30	Dapat direkomendasikan	
0,12	0,30	0,20	0,11	0,20	3,06	96,30	Bisa direkomendasikan	
0,30	0,11	0,15	0,17	0,20	3,49	40,90	Tidak direkomendasikan	
0,30	0,50	0,20	0,10	0,30	1,99	97,20	Perlu dipantau dan dibimbing	
0,30	0,60	0,75	0,50	0,40	2,94	97,20	Bisa direkomendasikan	
0,21	0,18	0,17	0,20	0,39	3,73	98,20	Direkomendasikan	
0,3	0,2	0,3	0,19	0,4	3,97	98,20	Direkomendasikan	
0,40	0,19	0,40	0,18	0,50	4,25	98,20	Sangat direkomendasikan	
0,40	0,21	0,20	0,20	0,60	4,19	98,20	Direkomendasikan	

Gambar 9. Tampilan Laporan evaluasi kinerja dosen

## V. KESIMPULAN

### V.1. Kesimpulan

Dari tahap-tahap penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa

- 1) Sistem EKD yang dikembangkan ini dapat menilai kinerja dosen yang lebih komprehensif, dimana penilaian dosen didasarkan pada kegiatan tridharma perguruan tinggi, kompetensi dasar dan kompetensi inti dosen.

- 2) Dengan memanfaatkan sistem berbasis web maka, efektivitas user untuk melakukan penilaian lebih baik dari pada sistem berjalan. Data penilaian yang tersimpan didalam database dapat dimanipulasi dengan cepat dan akurat oleh admin, sehingga lebih menghemat waktu dalam pembuatan laporan.
- 3) Sistem EKD memberikan fasilitas bagi dosen, Ka.prodi untuk dapat melihat langsung hasil penilaian EKD. Hasil EKD dapat menjadi gambaran dan masukkan bagi dosen dan Ka.prodi untuk peningkatan SDM dosen.
- 4) Dari hasil pengujian *Black box*, sistem EKD yang diujikan berdasarkan fungsi sudah dinyatakan berhasil, sehingga diharapkan sistem EKD ini dapat dijalankan dengan baik (kecil kemungkinan error).
- 5) Dengan diterapkan sistem EKD ini, maka sangat membantu kegiatan LPM UIGM dalam melaksanakan tugas penilaian dosen yang dilakukan rutin setiap semester.

## V.2. Saran

Saran diberikan sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya :

- 1) Indikator penilaian dosen dapat di tambah ataupun dirubah sesuai dengan kebutuhan penilaian akademik.
- 2) Tampilan aplikasi EKD masih sangat sederhana, karena keterbatasan waktu penelitian, maka untuk selanjutnya tampilan aplikasi EKD dapat di perbaiki sesuai dengan kebutuhan agar terlihat lebih menarik

## VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan puji dan syukur saya persembahkan kepada Allah SWT, atas segala nikmat rahmat kesempatan

karunia dan petunjuk-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Selain itu saya mengucapkan terima kasih kepada : suamiku : teddy, anandaku : annisa, ananda dwi dan aziz yang selalu memberi support yang besar didalam hidup ini.

## VII. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Diana Anastasia, Lilis Setiawati, 2011, *Sistem Informasi Akutansi*, Andi Offset, edisi 1, Yogyakarta
- [2] Dikti, 2009, *Pedoman Operasional responden angka kredit kenaikan jabatan fungsional Dosen ke Lektor Kepala dan Guru Besar*, Dikti, Jakarta.
- [3] Genoveva, Elisabeth Vita M, 2004, *Menyusun Sistem Responden Kinerja Dosen yang mendukung Tridharma Perguruan Tinggi*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol 10 No.051.
- [4] Kadir, Abdul. 2008. *Dasar Pemrograman Web Dinamis Menggunakan PHP*. 2008. Andi Offset. Yogyakarta.
- [5] Leman, 1997, *Metodologi pengembangan Sistem Informasi*, 1997, Elek media komputindo. Jakarta
- [6] Mathis, Robert L, Jakson, John H 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2. Penerbit Salemba empat, Jakarta
- [7] Peraturan Presiden Republik Indonesia No.19 Tahun 2005, *Standar nasional pendidikan*.
- [8] Pressman, Roger ., *Software Engineering: A Practitioner's Approach, Sistem Development live cycle (SDLC)*, 2005, New York. 6th Edition. McGraw-Hill
- [9] Seniati chairy, Liche. 2005. *Evaluasi dosen sebagai bentuk penilaian kinerja*. Disampaikan dalam workshop evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa, UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta : 9 April

- [10] Shuler, Randall S  
Youngblood, Stuart A, 1986.  
*Effective Personal Management*.  
New York : West Publishing  
Widodo W. Tri, *Evaluasi prestasi  
Kerja*, <http://www.geocities.com>  
, (diakses tgl 10 Februari 2013)